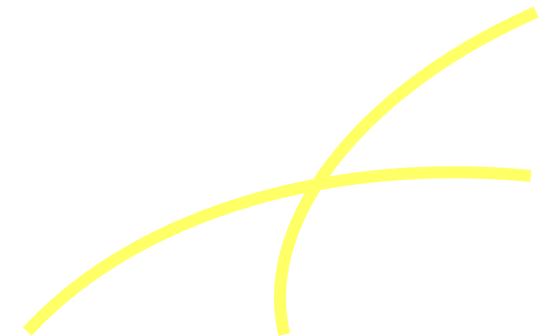


mede

Samen duurzaam inzetbaar: de rol van de OR

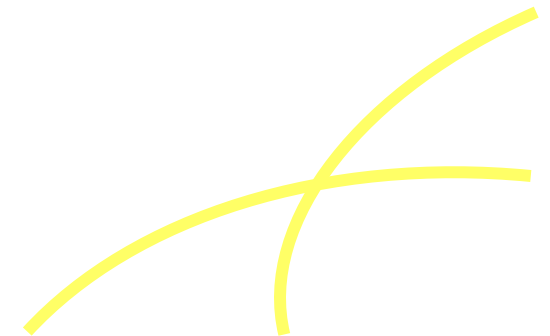
Verbond van Verzekeraars

18 september 2008



Programma

- Waarom zoveel aandacht voor inzetbaarheid?
- Wat gebeurt er bij verzekeraars
- Wat is inzetbaarheid?
- OR aan de slag met inzetbaarheid

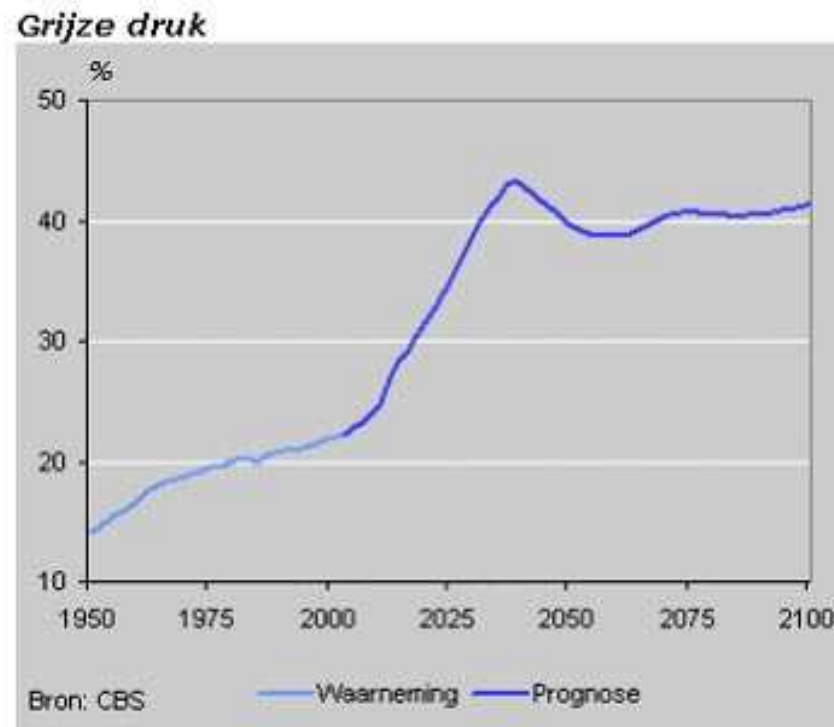


Waarom zo veel aandacht?

- Afname van de beroepsbevolking door vergrijzing en ontgroening
- Dit gaat Nederland veel geld kosten: steeds minder mensen houden de economie van Nederland draaiende



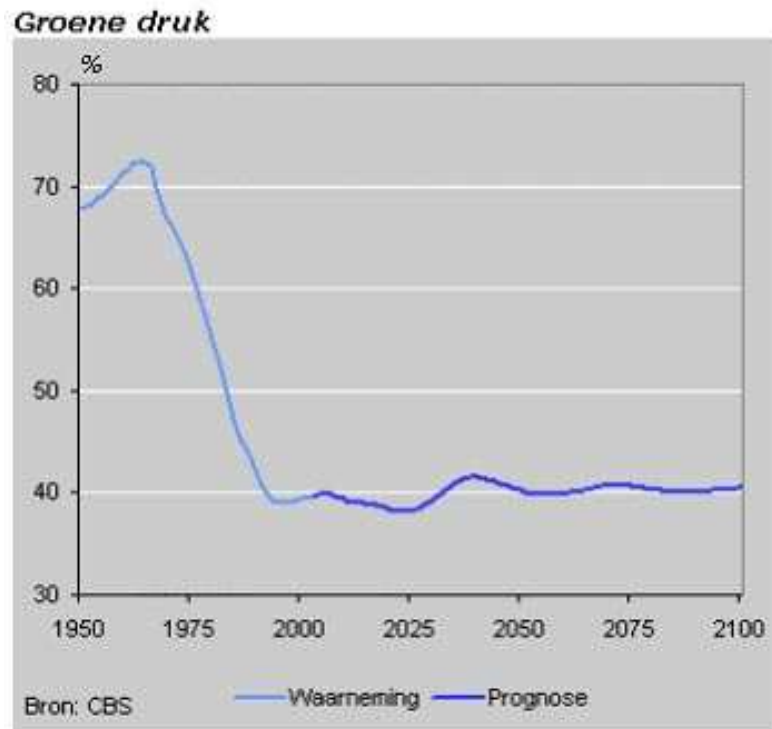
Vergrijzing



- Grijze druk is de verhouding tussen het aantal 65+'ers en het aantal van 20-64 jarigen in de bevolking, uitgedrukt in een percentage



Ontgroening

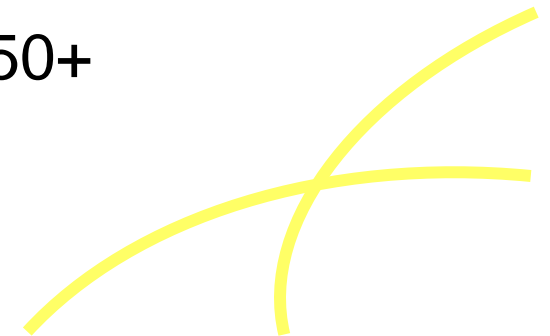


- Groene druk is de verhouding tussen het aantal 0-19 jarigen en het aantal 20-64 jarigen in de bevolking, uitgedrukt in een percentage



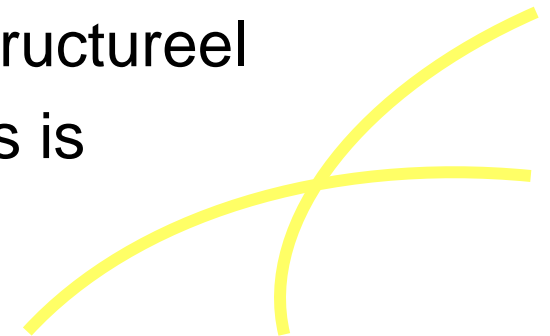
Cijfers over leeftijd

• Voortgezet onderwijs:	58%	45+
• Primair onderwijs:	49%	45+
• Provinciale ambtenaren:	37%	50+
• Gemeente:	51%	45+
• Thuiszorg en GGZ:	27%	50+
• ICT:	23%	45+
• Metalektro:	21%	50+
• Gehandicaptenzorg:	18%	50+



Verzekeringsorganisaties (1)

- 50+ 18% 40+ 59%
- Grootste groep tussen 31-50 (67%)
- Gemiddelde functieduur 8,4 jaar
- Ziekteverzuim 4,25%
- Knelpunten nu: in-, door-, en uitstroom
- Ook geringe doorgroeimogelijkheden
- Urgentiegevoel ontbreekt bij organisaties
- Focus op korte termijn, hoge werkdruk
- 2/3^e heeft wel een opleidingsplan, niet structureel
- Eigen verantwoordelijkheid medewerkers is wakkerligpunt voor HRM/₇management

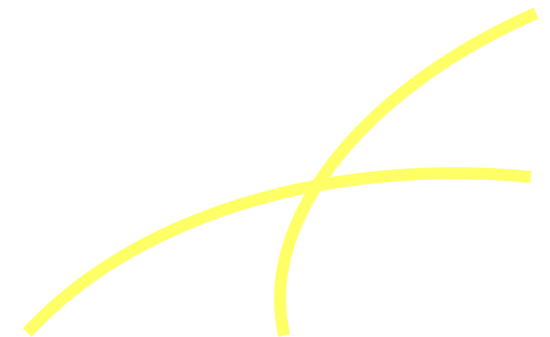


Verzekeringsorganisaties (2)

- Verwachting tekort aan inzetbare medewerkers
- Belangrijk dat de medewerkers optimaal inzetbaar blijven, dus productief kunnen en willen blijven werken
- Wat staat organisaties te doen?
 - Zicht krijgen op ontwikkelingen in de markt, branche en technologie
 - Meedoen en -leren met veranderingen en ontwikkelingen intern
 - Vertalen hiervan in competenties, vaardigheden en kennis
 - Blijven ontwikkelen op vakgebied, veranderende rollen en functies
 - Ken de motivatie en ambities van medewerkers en biedt perspectief

De nieuwe norm!

1. Continue persoonlijke ontwikkeling
2. Blijven leren
3. Flexibel inzetbaar zijn



Inzetbaarheid

- *Inzetbaarheid is de mate waarin medewerkers productief, gemotiveerd en gezond willen en kunnen blijven werken binnen of buiten de verzekeringsbranche.*

De nadruk ligt hierbij op duurzaamheid, het gaat over het heden én over de toekomst.



Waar richt inzetbaarheid zich op

1. het bestrijden van negatieve beeldvorming over specifieke doelgroepen
2. curatief beleid om bestaande problemen met de inzetbaarheid van medewerkers op te lossen
3. preventief beleid om inzetbaarheidsproblemen te voorkomen en om te zorgen dat het potentieel van alle medewerkers optimaal benut wordt

Valkuilen

- Vooroordelen (cultuur)
- Leidinggevenden onvoldoende ondersteund
- Medewerkers onbekend met de mogelijkheden
- Alleen ontzietmaatregelen voor oudere medewerkers

De OR aan de slag!

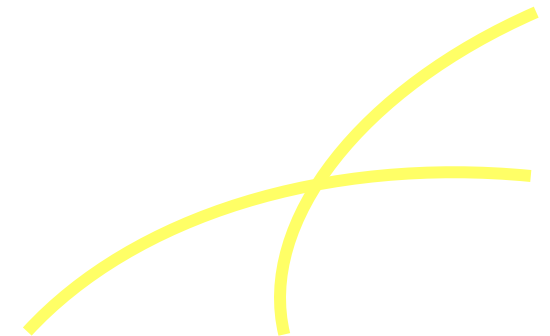
- Checklist knelpunten en urgentie
- In groepjes aan de slag
- Geef aan:
 - Informatie of onderwerp is bekend (ja/nee)
 - Dit onderwerp is een probleem/knelpunt (ja/nee)
 - De acties of vragen die je wilt uitzetten op dit onderwerp
- Selecteer de 5 belangrijkste knelpunten voor jouw organisatie
- Selecteer de 5 belangrijkste acties

De rol van de OR

- Wat wil je als OR bereiken op het gebied van inzetbaarheid?
- Welke onderwerpen wil je aanpakken als het gaat om inzetbaarheid?
- Welke weerstand kom je tegen als OR?
- Hoe betrek je de achterban?

Wat wil je bereiken als OR?

- Speerpunten van de OR
- Rol OR (toetsend, initiërend, participerend)
- Medewerkerbelang en organisatiebelang



Onderwerpen

- Knelpunten met betrekking tot inzetbaarheid
- Welke onderwerpen bespreekbaar maken?
- Hoe verzamel je de input voor de onderwerpen?

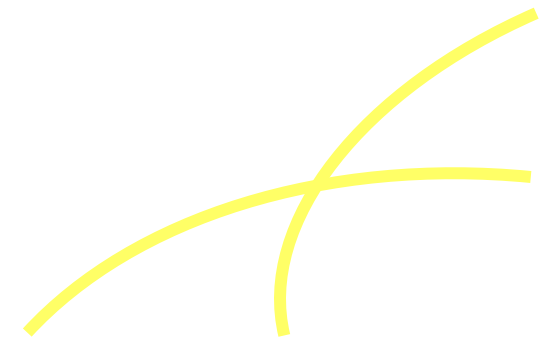


Weerstand

- Weerstand van mede OR leden
- Weerstand vanuit directie en management
- Weerstand van medewerkers
 - Erken de weerstand
 - Kom met feiten en organisatiespecifieke informatie

Achterban

- Eigen communicatie
- Communicatie vanuit management en directie
- Wat leeft er onder de medewerkers?
- Belangrijke input voor de OR



De rol en inzet van de OR

- Aan de hand van de werkvragen en onderlinge discussie formuleer je wat de OR wil bereiken en op welke manier
- Indien nodig of gewenst is dit ook makkelijk om te zetten naar een voorstel of plan

Actieplan

- Wat gaat de OR nu doen?
- Gebruik de resultaten van opdracht 1 en 2 om het actieplan in te vullen
 - Welke acties passen bij de rol die de OR wil nemen?
 - Welke onderwerpen vragen direct om aandacht en actie van de OR?
 - Hoe kan de OR zijn eigen acties laten aansluiten bij die van de directie?

Routeplanner

- Checklist routeplanner duurzame inzetbaarheid
- Geheugensteun voor gehele traject rondom inzetbaarheid
- Worden er geen stappen overgeslagen in het traject en bij wie ligt de verantwoordelijkheid
- Misschien iets voor het overleg met de bestuurder?

Afsluiting

- Losse eindjes van vanmiddag
- Wat hebben jullie nodig om met deze informatie verder te gaan?
- Ter info: managers gaan op 6 november aan de slag met “meten=weten”
- Evaluatie
- Borrel!

